



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones  
educativas privadas de Los Olivos, 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR:**

BAZAN ALBITRES, Zaida Judith

**ASESOR:**

Mg. ANGELES DONAYRE, Claudett

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

**LIMA - PERÚ**

2017

**Página del jurado**

**Dr. CASTRO GARCIA, Julio Cesar**

**PRESIDENTE**

**Dr. BARBOZA ZELADA, Luis Alberto**

**SECRETARIO**

**Mg. ROSARIO QUIROZ, Fernando Joel**

**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

*A mis padres porque ellos me ayudaron a poder iniciar y lograr culminar esta meta, así mismo me apoyaron siempre, a mi esposo por su amor, apoyo incondicional y comprensión, a mi hijo que es mi motivo de superación y me da las fuerzas para seguir adelante en todo momento, a mis hermanos que con su amor siempre están a mi lado.*

## **AGRADECIMIENTOS**

*Agradezco primero a Dios por la vida, la salud y por permitirme lograr cumplir mis objetivos, por poner en mi camino los instrumentos necesarios para culminar mis estudios y elaborar mi tesis.*

*Agradezco a las Dras. Mariuccia y Claudett Ángeles Donayre, quienes en todo momento estuvieron dispuestas a brindarme su excelente apoyo profesional.*

*Asimismo a los que hicieron posibles la ejecución de este trabajo.*

### **Declaración de autenticidad**

Yo, Zaida Judith Bazán Albitres, con DNI: 46209345, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 02 de octubre del 2017

---

Zaida Judith Bazán Albitres  
DNI 46209345

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “Cesar Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciada en Psicología, presento la tesis titulada: “Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los siguientes puntos; realidad problemática, antecedentes, marco teórico de las variables, formulación del problema, justificación, objetivos generales y específicos, formulación del problema general y específicos respectivamente y las hipótesis. El segundo capítulo denominado método, el cual comprende el diseño y tipo de investigación; Operacionalización de las variables; población, muestra y muestreo; técnicas e instrumentos de recolección de datos; métodos de análisis de datos y aspectos éticos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La autora  
Zaida Judith Bazán Albitres

## Índice

<b>PÁGINA DEL JURADO</b>	ii
<b>DEDICATORIA</b>	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b>	iv
<b>DECLATORIA DE AUTENTICIDAD</b>	v
<b>PRESENTACIÓN</b>	vi
<b>ÍNDICE</b>	vii
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	ix
<b>RESUMEN</b>	x
<b>ABSTRAC</b>	xi

## **I. INTRODUCCIÓN**

<b>1.1.</b> Realidad Problemática	1
<b>1.2.</b> Trabajos previos	3
<b>1.3.</b> Teorías relacionadas al tema	7
<b>1.4.</b> Formulación del problema	12
<b>1.5.</b> Justificación	13
<b>1.6.</b> Hipótesis	15
<b>1.7.</b> Objetivos	16

## **II. MÉTODO**

<b>2.1.</b> Diseño de investigación	17
<b>2.2.</b> Variables y operacionalización de variables	17
<b>2.3</b> Población, muestra y muestreo	18
<b>2.4</b> Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
<b>2.5.</b> Método de análisis de datos	24
<b>2.6.</b> Aspectos éticos	24

<b>III. RESULTADOS</b>	<b>25</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>37</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>40</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>41</b>
<b>VII. REFERENCIAS</b>	<b>42</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>47</b>



## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Puntuación de escala de satisfacción laboral	21
<b>Tabla 2</b>	Puntuación de escala de satisfacción laboral	21
<b>Tabla 3</b>	Prueba de normalidad de para una muestra de la variable satisfacción laboral y síndrome de burnout	25
<b>Tabla 4</b>	Relación entre las variables satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos	26
<b>Tabla 5</b>	Nivel satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos	27
<b>Tabla 6</b>	Nivel de Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos.	28
<b>Tabla 7</b>	Relación entre satisfacción laboral y las dimensiones de síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos	29
<b>Tabla 8</b>	Relación entre síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos.	30
<b>Tabla 9</b>	Comparar satisfacción laboral según su sexo en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos	31
<b>Tabla 10</b>	Comparar satisfacción laboral según el grupo etario en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos	32
<b>Tabla 11</b>	Comparar satisfacción laboral según el tiempo de servicio en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos	33
<b>Tabla 12</b>	Comparar síndrome de burnout según su sexo en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos	34
<b>Tabla 13</b>	Comparar síndrome de burnout según el grupo etario en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos	35
<b>Tabla 14</b>	Comparar satisfacción laboral según el tiempo de servicio en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos	36

## **Resumen**

Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos. El tipo de investigación fue descriptivo – correlacional, el diseño es no experimental. La población estuvo compuesta por 130 colaboradores de ambos sexos, que se encuentran trabajando en instituciones educativas privadas de Los Olivos; los instrumentos que se aplicaron fueron la escala de satisfacción laboral para docentes e Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach para docentes. Se obtuvo como principales resultados que sí existe relación entre las variables satisfacción laboral y síndrome de burnout ( $p=0,007$ ). Por otro lado, se encontró que el nivel de satisfacción laboral de los docentes es alto, asimismo se encontró que el nivel de síndrome de burnout es bajo.

**Palabras Clave:** Satisfacción laboral, Síndrome de burnout, docentes.

## **Abstract**

This research had as objective to determine the relationship between job satisfaction and burnout syndrome in teachers of educational institutions deprived of Los Olivos. The type of research was descriptive - correlational study, the design is not experimental. The population was composed of 130 employees of both sexes, who are working in Los Olivos; private educational institutions the instruments that applied was the scale job satisfaction for teachers and inventory of the Maslach Burnout Syndrome for teachers. He was obtained as key outcomes than if there is a relationship between the variables, job satisfaction and burnout syndrome ( $p = 0,007$ ). On the other hand, it was found that the high level of job satisfaction of teachers is, also found that the level of burnout syndrome is low.

**Keywords:** Work satisfaction, Burnout syndrome, teachers.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad Problemática**

En el transcurso del tiempo se ha evidenciado la preocupación de las empresas por sus trabajadores, tanto en el plano profesional, laboral y personal.

Durante los últimos años las empresas tienen una mayor preocupación sobre la problemática relacionada con el desempeño de sus trabajadores, debido al impacto generado por el incremento de la actividad laboral, desarrollándose así el interés por estudiar la relación existente entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout, de donde se infieren indicadores como la del estrés, entre otros.

La Organización Internacional del trabajo (2014), manifestó que actualmente se ha incrementado el interés respecto a los beneficios laborales que se le brinda al trabajador. Para lograr discernir sobre la importancia y las condiciones laborales, se debe considerar varios aspectos en los que se desarrollan las labores, no sólo la cantidad de horas que los trabajadores se encuentran cumpliendo sus funciones.

Según la OMS (2014), el trabajador es el recurso más importante que tiene una organización de salud. En varios países, se encuentra relacionado los problemas de salud con los problemas laborales, esto puede llegar a tener pérdidas que van del 4 al 6% del PIB. Las investigaciones desean mostrar que las organizaciones pueden contribuir a reducir el absentismo por enfermedad, brindando el respectivo bienestar a sus trabajadores.

En el siglo XXI, la investigación sobre la problemática del síndrome de burnout se ha ido fortaleciendo en los países de Latinoamérica y según los estudios se ha detectado como un problema de salud vinculado a los riesgos psicosociales en y del trabajo (Gil, 2007).

En la organización educativa, en particular el de docentes han sido testigos del incremento de la demanda social hacia su labor profesional unido a los bajos recursos ofrecidos y la escasa capacitación en relación a las exigencias (Duran, Extremera y Rey, 2001).

El docente es el principal agente de esta organización, y el trabajo que este realiza es de importancia estructural, pues está dedicada a la formación integral de los niños y jóvenes peruanos, generaciones que se preparan para asumir un mundo exigente y globalizado, generando en ellos una constante tensión en su quehacer educativo. Las relaciones entre los docentes y los padres de familia también son tensas y difíciles debido a que uno responsabiliza al otro del fracaso escolar de sus hijos y a los conflictos que generan las decisiones sobre el uso de los recursos económicos de la asociación de padres de familia. (Palacios y Paiba, 1997).

En el Perú, los estudios realizados brindan interpretaciones a partir de la relación entre satisfacción laboral y algunos factores respecto a los trabajadores conocidos como factores intrínsecos. El grado de satisfacción respecto a las labores, posición de trabajo y el tiempo de labores. En correlación con la edad, la satisfacción laboral no evidencia una guía coincidente. (Palma, 1999).

Es por ello que la satisfacción laboral y el síndrome de burnout pueden determinar elementos de desarrollo o un impedimento para el desempeño del trabajador de la organización, por éste motivo puede ser elementos de influencia en el comportamiento de quienes la conforman.

Por último cabe mencionar que la satisfacción laboral y el síndrome de burnout del trabajador ocupa un lugar influyente, por lo cual el trabajador al tener una respuesta ya sea negativa o positiva influirá en la relación con la organización, también podrá determinar el nivel de productividad que éste tenga no solo en la organización sino también su desarrollo personal, por ello es importante regular estos aspectos para obtener mejores resultados del trabajador.

## **1.2 Trabajos previos**

### **Nacionales**

Regalado (2016) realizó una investigación de Presión laboral y Satisfacción laboral en docentes de una entidad particular de Trujillo, con el objetivo de conocer y describir la relación entre ambas, para intervenir sobre las condiciones y riesgos laborales, el método utilizado fue descriptivo correlacional, la muestra fue de 294 evaluados. Los resultados revelan correlaciones negativas altamente significativas y significativas entre los indicadores y las variables mismas. Así mismo se evidencia que la presión laboral es un factor que impacta sobre la satisfacción laboral del docente.

Subaldo (2014) realizó un estudio del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado, con el objetivo de poder evaluar el estado de satisfacción laboral de los docentes y su impacto en las dimensiones del síndrome de burnout, se utilizó un diseño análisis descriptivo, la muestra utilizada fue 61 profesores; se toma una muestra del 50%, los cuales fueron elegidos al azar, los instrumentos utilizados fueron Cuestionario sobre la satisfacción laboral de los profesores y el inventario de Burnout, de Maslach (MBI; 1981). En los resultados se obtiene que las instituciones privadas tienen un mayor porcentaje de profesores en cuanto a cansancio emocional y despersonalización y menor en realización personal respecto a las escuelas estatales, por otro lado los profesores de las instituciones estatales evidencia más alta respecto a realización personal y menor en cansancio emocional y despersonalización.

Chicoma (2012) realizó una investigación referente al síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en docentes de educación básica regular, utilizo el método correlacional, los participantes fueron 44 docentes y los instrumentos: Inventario de Burnout de Maslach y Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma, en los resultados obtenidos se evidencia la existencia de una relación parcial negativa de grado débil y significativo entre ambas variables. Además, las categorías diagnosticas de la satisfacción laboral fueron 54.6% en

satisfacción total; 45.4% en factor significación de tarea y 36.4% factor de reconocimiento personal y/o social se ubican en categoría muy satisfecho; el factor condiciones de trabajo con 47.7% se ubica en categoría promedio; y en categoría de insatisfecho, 57.7% del factor beneficios económicos.

Fernández (2008) realizó una investigación de Burnout, Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruanos: Tres estudios fácticos. Utilizo una muestra de 929 profesores de escuelas de Lima, Perú, el método fue bietápicas y la no probabilística, los instrumentos utilizados fueron: Cuestionario de Fuentes de Presión Laboral, MBI, Escala de Satisfacción Laboral, entre otros. Los resultados evidencian que existe un alto nivel de burnout en los profesores; así mismo se encontró una significativa relación entre los estresores, conducta tipo A, satisfacción en el trabajo y variables de desempeño docente, también la auto-eficacia percibida puede verse como un factor protector contra el burnout.

## **Internacionales**

Unamuno (2012) realizó un estudio de Relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en docentes de Educación Primaria, se realizó un diseño no experimental, participaron 219 docentes, todos los encuestados trabajaban o cuatro horas (52,1%) u ocho horas (47,9%); con una antigüedad media de 11 años, los instrumentos utilizados fueron una Encuesta sociodemográfica; el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes, y la Escala General de Satisfacción Laboral, NTP, en los resultados obtenidos se evidencio una correlación negativa entre la Satisfacción laboral y las dimensiones del Burnout, agotamiento emocional y despersonalización, y una correlación positiva entre la dimensión de realización personal y la satisfacción laboral. Por otro lado, no se ha observado relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral respecto al tiempo de servicio, además se han evidenciado diferencias en el nivel del Burnout según el sexo, siendo mayores en los hombres que en las mujeres, respecto a los valores de la dimensión de despersonalización.

Márquez, Escobedo, Maynez, Hernández, Estebané y Martínez (2015) Realizaron un análisis de la satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de una institución de educación superior en Ciudad Juárez - México, el método que utilizaron es de alcance exploratorio, transversal y no experimental, su muestra fue de profesores, se utilizó el instrumento Escala de Satisfacción Laboral a partir de Factores Ergo Ambientales y The staff Burnout Scale For Health Professionals. En los resultados obtenidos se tiene como intención dar a conocer los factores que aporten en la disminución de síndrome de burnout e incremento de satisfacción laboral, basada en los factores ergoambientales y sociocultural en los profesores, también generar el conocimiento para un adecuado desempeño de la vida laboral de los docentes.

Menghi y Oros (2014) realizaron una investigación de Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario, con el objetivo de poder evaluar la situación de satisfacción laboral de los docentes y su impacto en las dimensiones del síndrome de burnout, se utilizó un diseño análisis descriptivo, la muestra utilizada fue de 229 profesores, los instrumentos utilizados fueron Escala de Satisfacción Laboral para Docentes ESLA-Educación (2004) con un valor de alpha de Cronbach 86 para la prueba completa y el inventario de Burnout de Maslach evidenciando un coeficiente de fiabilidad de 84 para la dimensión cansancio emocional; 42 para despersonalización y de 72 para realización personal, en los resultados obtenidos se evidencio mayor relevancia de la satisfacción laboral sobre las diversas manifestaciones del síndrome, por lo cual los docentes con mayor satisfacción con su trabajo obtuvieron puntuaciones más bajas de cansancio emocional y puntuaciones más altas en la dimensión realización personal.

Aldrete, Aranda, Valencia y Salazar. (2011) Realizaron una investigación para referir la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome burnout y sus diferencias en hombres y mujeres docentes de secundaria, Guadalajara – México, utilizaron un estudio observacional, transversal, analítico, la muestra fue de 360 docentes, los instrumentos utilizados fueron la encuesta de datos generales y laborales; el cuestionario de satisfacción laboral de Meliá y Peiró y



la escala Maslach Burnout Inventory. En los resultados obtenidos los docentes presentaron un nivel alto agotamiento emocional y bajo nivel en despersonalización, no se evidenciaron diferencias entre hombres y mujeres, referente al síndrome burnout, el I factor con una mayor cantidad de docentes insatisfechos fue el de prestaciones mayor en hombres y menor en mujeres seguido de la supervisión, así mismo se relacionaron con agotamiento emocional, a diferencia de la baja realización personal, la cual no se relacionó con ninguno de los elementos de satisfacción laboral.

Rojas, Zapata y Grisales (2008) realizaron una investigación de Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008, con la finalidad de evidenciar la prevalencia del síndrome de burnout, su relación con diversas variables demográficas y laborales y la satisfacción laboral en los docentes, el estudio fue de corte transversal en tres muestras independientes, la muestra utilizada fue de 229 profesores de nivel primario, los instrumentos utilizados fueron Maslach Burnout Inventory y para satisfacción laboral, la escala de satisfacción laboral docente de Durán. En los resultados obtenidos el promedio general de satisfacción laboral en los docentes fue de 123 puntos, los profesores reportaron bajos niveles de cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Por otro lado, no se evidencio resultado significativo en los puntajes de satisfacción laboral según sexo, edad o tipo de vinculación.

Hermosa (2006) realizo una investigación de Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesores de educación primaria y secundaria, con el objetivo de determinar si existe entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout, se utilizó un diseño cuantitativo correlacional, la muestra utilizada fue 13 hombres y 16 mujeres, los instrumentos utilizados fueron Escala de Satisfacción Laboral Docente (Duran y otros, 2001) a través de una escala tipo Likert y Maslach Burnout Inventory, MBI en su versión española de Seisdedos,1997; tipo Likert con una escala de frecuencia (0=Nunca / 6= Todos los días)., en los resultados obtenidos se evidencio evidenciaron alta satisfacción laboral y bajos niveles de burnout en la muestra de investigación.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema:**

#### **Síndrome de Burnout**

Maslach y Jackson (1981) refieren al Síndrome de Burnout en tres dimensiones agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal, que puede manifestarse en las personas que trabajan de manera directa con clientes o pacientes. El estar quemado se presenta por una tensión emocional de condición crónica, causada por el interés de debatir de forma exitosa con otras personas.

De acuerdo con Gil-Monte y Peiró (2009) no hay una definición unánimemente aceptada de lo que es el síndrome, pero si hay un consenso en cuanto a considerarlo como una manifestación de la persona al estrés laboral crónico.

En la perspectiva psicosocial, se destaca que este síndrome no debe ser confundido con estrés psicológico, sino con la manera en la que la persona afronta y se protege de los factores de estrés que se dan en los vínculos sociales profesional-cliente y profesional-organización.

#### **Teorías de Síndrome de Burnout**

##### **Teorías de Síndrome de Burnout de Fidalgo (2006)**

Menciona que el síndrome se manifiesta de un enfoque psicosocial, el burnout tiene como sintomatología tres dimensiones:

**El agotamiento emocional**, es una manifestación de los trabajadores al sentir que no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo, es un agotamiento de energía emocional propio, debido al trato constante con personas respecto al cumplimiento de funciones.

**La despersonalización**, es el incremento de sentimientos negativos, de actitudes y conductas de cinismo por parte del trabajador hacia otras personas, tienen un endurecimiento afectivo y sus conductas son vistas por los clientes de forma insensible.

**Realización personal**, respecto al trabajo se tiene una propensión de los profesionales expuestos a circunstancias de riesgo, quienes no logran sus objetivos.

Maslach y Jackson (1981), entienden al Burnout desde un enfoque psicosocial debido a la respuesta emocional ante factores laborales y organizacionales como antecedentes y condicionantes, realizaron un estudio de estrés relacionado con el rol laboral.

Estas dimensiones son:

**Agotamiento emocional:** Es la primera fase del proceso, determinado por una progresiva pérdida de las energías vitales y una diferencia gradual entre el trabajo realizado y el cansancio vivenciado. Las personas se transforman más irascibles, manifiesta la queja constante por el exceso de trabajo realizado y se pierde la capacidad de disfrutar de las funciones.

**Despersonalización:** Es la segunda fase, es una respuesta a los sentimientos de impotencia y desesperanza personal, muestran un aspecto hiperactivo que incrementa su sensación de agotamiento y en esta fase, alternan la depresión y la hostilidad hacia el medio. Es decir, que al no poder dejar de relacionarse con estas personas, genera un mecanismo de defensa emocional inconsciente.

**Realización personal:** Es la tercera fase del proceso, hay pérdida de ideales y fundamentalmente un creciente alejamiento de las actividades familiares, sociales y recreativas, creando una especie de auto reclusión. Además, con el tiempo la persona comienza a objetar en términos personales su vocación, el propósito de su trabajo y como se generan sentimientos de no lograr nada.

Maslach y Jackson (2001), refieren que la pérdida de entusiasmo en el trabajo, ocasiona una gran pérdida del interés por parte del trabajador, y produce una sensación de sentirse atrapado, sentimientos de impotencia, decepción, entre otros problemas tanto dentro como fuera del ámbito laboral.

### **Teorías de Síndrome de Burnout por Faces de Cherniss (1980)**

Refiere que primero se pasa por el proceso del estrés laboral para llegar al Burnout, Por lo cual cuando una persona experimenta sentimientos subjetivos de éxito en la ejecución de una labor, su satisfacción laboral aumentan, influyendo estos sentimientos subjetivos de realización en el logro de objetivos, logrando el incremento de su autoestima en el trabajo. Por el contrario, cuando el sujeto experimenta sentimientos de fracaso disminuye su ejecución, aumenta su desinterés, y señala las siguientes fases:

1. Fase de estrés.
2. Fase de agotamiento.
3. Fase de agotamiento defensivo.

### **Teorías de Síndrome de Burnout de Harrison (1983)**

Asume que el síndrome de burnout es fundamentalmente una función de la competencia percibida y en base a ello elabora el modelo de competencia social.

Entre estos factores se encuentran, motivación para ayudar, sentimientos de competencia, eficacia percibida, factores de ayuda, factores barrera, entre otros. Por tanto, cuando la persona encuentra en su entorno laboral factores de barrera, la forma de desenvolverse en el espacio es distinta, puesto que no logra sus objetivos y esto afecta de manera negativa a que piense en conseguirlos.

### **Satisfacción Laboral**

Es la respuesta de la persona hacia su trabajo, debe ser explicada como el resultado de la interacción entre la persona y su ambiente de trabajo, donde rigen un papel fundamentalmente variables como el poder para organizar dicha interacción y por tanto, las posibilidades de intervenir en la condición laboral.

Robbins (2004) expresa que la satisfacción laboral es una respuesta en diversas áreas del trabajo que desempeña, no es un concepto unitario, pues una persona puede estar parcialmente complacido con su trabajo e insatisfecha con uno o más áreas adicionales.

Fernández (2002) coincide con Robbins manifestando que la satisfacción laboral es la postura del individuo hacia su trabajo, así mismo proceso de interacción entre la persona y su situación de trabajo, es donde se juega un papel importante, variables tales como el poder para regular dicha incorporación.

## **Teorías de Satisfacción Laboral**

### **Teoría de Robbins (1998)**

Explica que es la actitud del trabajador hacia su trabajo, es importante que mencionemos que el trabajador realiza distintas funciones, casi todos los trabajos se realizan de manera interactiva con otras personas, en las cuales se debe cumplir con los estándares de desempeño, vivir con condiciones de trabajo diferentes, entre otras situaciones.

Las personas tienden a preferir empresas que les den la oportunidad de poder emplear sus destrezas y habilidades, así mismo le ofrezcan una variedad de feedback de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción. Por ello el enriquecimiento del puesto a través de la expansión vertical del mismo puede elevar la satisfacción laboral ya que se incrementa la independencia. Se debe considerar que el reto debe ser demasiado expansivo, ya que crearía frustración y sensaciones de fracaso en el trabajador, disminuyendo su satisfacción.

## **TEORÍA DE LAS NECESIDADES ABRAHM MASLOW**

Según Abraham Maslow es una jerarquía donde el ser humano a medida que va satisfaciendo cada nivel, donde aparecen nuevos motivos en un nivel superior, cada vez que va satisfaciendo cada nivel pasa al siguiente, la pirámide tiene la siguiente estructura:

- Necesidades fisiológicas
- Necesidades de seguridad
- Las sociales
- Autoestima
- Autorrealización

## **Teoría del Modelo Determinante de la Satisfacción Laboral**

Chiavenato 2007, recoge por Lawler que la relación que existe entre expectativas – recompensa desde distintas facetas y ámbitos del trabajo. Representa una relación de lo que se espera y lo que resulta la satisfacción o la insatisfacción laboral, donde indica que dependerán de los estímulos que se reciben por la jornada laboral y la que él considera que merece, quiere decir que si la recompensa alcanza las expectativas del trabajador o es adecuada para él entonces se alcanza el grado de satisfacción. Cuando se refiere a recompensa no solo se refiere a moneda salarial sino también reconocimientos, ascensos.

## **Teoría de las facetas de satisfacción de Locke (1976)**

Respecto a la satisfacción laboral refiere que es un estado emocional positivo como resultado de la percepción subjetiva de las experiencias de una persona a su propio trabajo. Por lo cual afirma nueve facetas de la satisfacción:

- La satisfacción con el trabajo.
- La satisfacción con el salario.
- La satisfacción con las promociones.
- La satisfacción con el reconocimiento.
- La satisfacción con los beneficios.
- La satisfacción con las condiciones de trabajo.
- La satisfacción con la supervisión.
- La satisfacción con los compañeros.
- La satisfacción con la compañía y la dirección.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema General**

¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con el síndrome burnout en los docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos?

## **1.5 Justificación del estudio**

En la presente investigación se justifica que desde la psicología y educación, sirve para analizar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en los docentes, con miras en primer lugar a la prevención y al trabajo correctivo de dicho síndrome en nuestros docentes; sus vivencias tanto para la población de estudio como para aquellos que por su semejanza pueden tener las mismas características.

Los resultados permiten a la Educación y la Psicología ampliar el marco teórico sobre los conceptos de satisfacción laboral, Síndrome de Burnout, y el trabajo eficiente en docentes, con la finalidad de que en un futuro se lleven a cabo programas de tratamiento y prevención, teniendo como base el presente trabajo. Se cuenta con técnicas e instrumentos para evaluar dichas variables de estudio en los docentes, para lo cual se aplicaron dos cuestionarios uno para medir la satisfacción laboral y el síndrome de burnout sobre la eficacia de sus docentes, validándose los procedimientos correspondientes y asegurando su confiabilidad.

La presente investigación sirve como base para posteriores trabajos, respecto a la misma problemática y seguir planteando nuevas alternativas, dejando de lado la intuición, la experiencia general y el sentido común, y reemplazándolo por un trabajo con métodos de modelos etiológicos, de acuerdo a un marco teórico pre establecido, metodología estadística, que nos llevan a encuadrarlo dentro de la teoría científica con miras a la prevención de este síndrome. Los estudios referente a satisfacción laboral y el síndrome de burnout han tomado importancia en el las organizaciones.

“La satisfacción laboral establece uno de los indicadores más clásicos a los que se recurre cuando se persigue conocer la actitud general de las personas hacia su vida laboral, ya que es un aspecto que puede influir tanto sobre la cantidad y calidad del trabajo que los individuos desarrollan, como sobre otras variables laborales tales como el absentismo, la propensión a abandonar la organización, las altas tasas de rotación...”. (Ríos y Godoy, 2008, p.6).

El interés de esta investigación es saber cuáles son los indicadores de la organización que están afectando a la satisfacción de los trabajadores, se encuentra la posibilidad de que este tipo de investigación permita generar planes de acción que disminuyan algunos problemas de los trabajadores como el síndrome de burnout, que afecta el nivel de rotación, el ausentismo entre otros; así mismo se pueda mejorar la productividad organizacional, lo que podría garantizar un mejor resultado. Uno de los mayores intereses de las organizaciones, es obtener una producción óptima, lo cual se consigue por medio de sus trabajadores, es por esta razón que se está considerando que los trabajadores tengan altos niveles de satisfacción, las organizaciones buscan constantemente encontrar los factores que afectan su productividad y la de sus trabajadores.

Al respecto, Chiavenato (2005) afirma que las personas con satisfacción laboral producen más que las personas que no se encuentran satisfechas. En lo que respecta al ausentismo, se podría decir que es uno de los inconvenientes que ocasiona un mayor costo a la organización, dado a que la ausencia de un trabajador en su puesto de trabajo puede hacer que esta se vea afectada ante la paralización o retraso el proceso durante la producción dentro de la organización.



## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos.

### **1.6.2. Hipótesis específicos**

H<sub>2</sub>: Existe relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos.

H<sub>3</sub>: Existe relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos.

H<sub>4</sub>: Existe satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos según sexo, grupo etario y tiempo de servicio.

H<sub>5</sub>: Existe síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos según sexo, grupo etario y tiempo de servicio.

## **1.7 Objetivo**

### **1.7.1. Objetivo General**

Relacionar la satisfacción laboral y el síndrome burnout de los docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

1. Describir el nivel satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos.
2. Conocer el nivel de síndrome de burnout que presentan los docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos.
3. Establecer la relación que existe entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones del síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos.
4. Establecer la relación que existe entre la variable síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos.
5. Comparar la percepción que tienen los docentes respecto a la satisfacción laboral según sexo, grupo etario y tiempo de servicio.
6. Comparar la percepción que tiene los docentes respecto al síndrome de burnout según sexo, grupo etario y tiempo de servicio.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Diseño de investigación**

Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” y de corte transversal porque se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo dado. “Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández et al., 2014).

#### **2.1.1. Tipo de investigación**

La presente investigación es descriptivo correlacional. Es descriptivo pues se pretende solo describir a las variables de estudio y correlacional, pues solo se buscara encontrar la relación entre ambas variables (Hernández et al., 2014).

### **2.2 Variables, operacionalización**

#### **2.2.1 Satisfacción Laboral**

##### **Definición conceptual:**

La definición de satisfacción laboral es la manifestación del individuo hacia su trabajo, debe ser interpretada como un resultado de la interacción entre la persona y su ambiente de trabajo, donde juegan un papel importante variables como el poder para organizar dicha interacción y por tanto, las probabilidades de intervenir en la situación laboral.

##### **Definición operacional:**

La variable será medida mediante las dimensiones de la prueba de Escala de satisfacción laboral para docentes. (2010)

El instrumento mide las siguientes dimensiones: Organización, condición del trabajo, realización personal, beneficio.

Los indicadores son diseño del trabajo, Actualización, asesoramiento, condiciones de vida asociadas al trabajo, disposición de tiempo, seguridad, sentimiento laboral, logro personal, relaciones humanas, promoción, salario, libertad.

### **2.2.2 Síndrome de Burnout**

#### **Definición conceptual:**

Refieren al síndrome de burnout en tres dimensiones agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal, que puede darse entre personas que trabajan de manera directa con clientes o pacientes. El “estar quemado” se manifiesta por una tensión emocional de condición crónica, causada por el interés de debatir de forma exitosa con otras personas.

#### **Definición operacional:**

La variable será medida mediante las dimensiones del Inventario Burnout de Maslach para docentes (Fernández 2002). Adaptada

El instrumento mide las siguientes dimensiones: Cansancio emocional. Despersonalización. Realización personal

### **2.3 Población y muestra**

En la presente investigación, se contó con una población de 560 docentes de dos instituciones educativas privadas de Los Olivos. La población “Una vez que se ha definido cuál será la unidad de muestreo/análisis, se procede a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados.” (Hernández et al., 2014).

## **Muestra**

La muestra estuvo conformada por 130 docentes, de instituciones educativas privadas del distrito de Los Olivos. Hernández, et al. (2014) el tamaño de la muestra que se obtuvo fue bajo una formula preliminar para una muestra finita.

### **Criterios de selección**

#### Criterios de inclusión

- Edades de 25 – 40 años
- Tiempo de trabajo de 1 año a más
- Trabajadores de ambos sexos.

#### Criterio de exclusión

- Trabajadores que no respondieron adecuadamente la prueba.
- Los trabajadores que no respondan en su totalidad los ítems de las pruebas psicológicas que se utilizarán.
- Trabajadores que tengan menos de 1 año laborando.
- Trabajadores que no estén dentro del rango de edad establecido
- Trabajadores que no deseen participar del estudio.

## **Muestreo**

Se utilizó en la investigación el muestreo no probabilístico intencional, donde cada uno de los elementos de la población, dentro de cada estrato, tienen la misma probabilidad de constituir la muestra y se aplicó dada homogeneidad de los elementos que conforman los estratos de la población bajo estudio, para los fines de la investigación. (Sheaffer y Mendenhall, 2007)

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Escala de Satisfacción laboral**

**Título original:** Escala de satisfacción laboral

**Autor:** Stephen Robbins 2004

**Adaptado:** Salluca 2012

**Administración:** Individual

**Tiempo de aplicación:** 10 a 30 minutos

**Número de Ítems:** 24

**Aplicación:** Trabajadores con dependencia laboral.

**Áreas:** Evalúa 4 dimensiones: Organización, condición del trabajo, realización personal, beneficio.

**Aspectos psicométricos de la prueba original:** Posee una escala de Aiken con un puntaje de 0.96. y un Alfa de Cronbach un puntaje de 0,804.

**Aspectos psicométricos del estudio piloto:** Para la presente investigación se obtuvo que el puntaje de confiabilidad fue de 0,981, el cual nos indica un nivel alto de fiabilidad.

El instrumento cuenta con 4 dimensiones

1. Organización: consta de 5 ítems
2. Condiciones de trabajo: consta de 6 ítems
3. Realización personal: consta de 5 ítems
4. Beneficios: Consta de 5 ítems

## Validez

Salluca (2012) en su tesis relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado” valido el instrumento de satisfacción laboral, en los ítems utilizaron la validación de jueces, 6 jueces expertos conocedores del tema bajo la escala de Aiken con un puntaje de 0.96.

Para la presente investigación se elaboraron categorías diagnosticas envase a rangos de las puntuaciones obtenidos de la población estudiada para cada dimensión para la escala satisfacción laboral

Tabla 1  
*Puntuación de escala de satisfacción laboral*

Satisfacción laboral	Nivel
21 – 49	Bajo
50 – 78	Medio
79 – 105	Alto

Fuente: elaboración propia.

De la tabla 1 se presenta el nivel de satisfacción laboral del evaluado para la población de estudio a través de la prueba satisfacción laboral.

Tabla 2  
*Puntuación de escala de satisfacción laboral*

	Dimensiones	Organización	Condiciones de trabajo	Realización personal	Beneficio
	Bajo	5 – 11	5 – 13	5 – 11	5 – 11
Niveles	Medio	12 – 18	14 – 21	12 – 18	12 – 18
	Alto	19 – 25	22 – 30	19 – 25	19 – 25

Fuente: elaboración propia

De la tabla 2 se presenta los niveles de satisfacción laboral de acuerdo a las dimensiones del evaluado para la población de estudio a través de la prueba de satisfacción laboral.

## **Confiabilidad**

Con respecto a la confiabilidad del instrumento Salluca obtuve un índice de confiabilidad mediante el método de Alfa de Cronbach un puntaje de 0,804, lo cual no indica que la prueba es confiable. Para la presente investigación mediante un estudio piloto se obtuvo que el puntaje de confiabilidad fue de 0,981, el cual nos indica un nivel alto de fiabilidad.

### **2.4.2. Escala de Satisfacción laboral**

**Título original:** Inventario Burnout de Maslach - MBI

**Autores:** Maslach y Jackson 1981

**Adaptado:** Fernández a la versión docente en el año 2002

**Administración:** Individual

**Tiempo de aplicación:** 10 a 15 minutos

**Número de Ítems:** 22

**Áreas:** Evalúa tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

**Aspectos psicométricos:** AE: 0,90 DP: 0,82 RP: 0,84 alfa de Cronbach.

**Aspectos psicométricos del estudio piloto:** Alfa de Cronbach, el cual obtuvo un puntaje de 0,975 nos indica que la prueba es muy confiable para su aplicación.

Los enunciados por dimensiones se presentan a continuación:

- Agotamiento Emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16,20
- Despersonalización: 5, 10, 11, 15,22
- Realización Personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19,21

La calificación del instrumento es el siguiente:

Los ítems del 1,2,3,5,6,8,10,11,13,14,15,16,20,22 se puntúan del 0 al 6 .

Los ítems del 4,7, 9, 12, 17, 18, 19,21 se puntúan del 6 al 0



Las claves para la interpretación de este cuestionario utilizado son:

Agotamiento emocional: Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo: puntuación máxima 54.

Alto = mayor de 27 Medio = 19-26 Bajo = menor de 27

Despersonalización: Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento: puntuación máxima 30.

Alto = mayor de 10 Medio = 6-9 Bajo = menor de 6

Realización personal: Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo: puntuación máxima 48.

Alto = 40 a más Medio = 31- 39 Bajo = menor de 30

### **Validez**

La validez de la versión original, es decir del MBI se realizó gracias a que reunieron tres tipos de análisis en los que las puntuaciones de la prueba se pusieron en relación con las evaluaciones del comportamiento hechas por una persona que conoce bien al sujeto examinado (su pareja o un compañero en el puesto de trabajo), la presencia de algunas características laborales que normalmente provocan estrés, así mismo las medidas en otras variables que, por hipótesis, están relacionadas con éste estrés (Seisdedos, 1997).

### **Confiabilidad**

Se usó la encuesta para aplicar el inventario del Síndrome de Burnout de Maslach adaptado por Fernández en el 2002, el instrumento es confiable, tomando en cuenta cada una de las tres dimensiones que lo conforman: cansancio emocional (0,90), despersonalización (0.79) y realización personal (0,71).

Cumpa y Chávez (2015) utilizó la prueba en su estudio Síndrome de burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas, para la validez se efectuó el análisis Factorial Confirmatorio, puesto que se concluyó que los valores de los tres factores obtenidos en la versión original de la prueba se mantienen, para la confiabilidad fue medida con el alfa de cronbach: 0.7244

para Cansancio emocional, 0.7429 para Despersonalización, y 0.7195 para Realización Personal). Los resultados revelan que la mayoría de población docente no presenta Síndrome de Burnout (93%), sin embargo (7%) si lo padecen. Así mismo un nivel alto de agotamiento emocional (55%) y despersonalización (20%). Se destaca que un 98% de los docentes alcanzan un nivel bajo de realización personal haciéndolos más vulnerables de desarrollar este síndrome.

En el presente trabajo se realizó la confiabilidad de la prueba mediante el índice de consistencia interna Alfa de Cronbach, el cual obtuvo un puntaje de 0, 975 nos indica que la prueba es muy confiable para su aplicación.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

En la presente investigación el análisis de datos se realizó por medio del paquete estadístico SPSS versión 21, que nos permitió el análisis de cada variable y la correlación entre ambas, con la finalidad de recaudar la información para obtener resultados de la muestra estudiada.

Además se realizó un análisis de la investigación de tipo cuantitativo utilizando la estadística descriptiva, para lo cual se presentarán los resultados con tablas de distribución de frecuencia y porcentajes e ilustrándolos con figuras de barras y sectores.

## **2.6 Aspectos éticos**

Durante todo el proceso de la investigación, se garantizó el proteger la integridad de cada participante, a su vez brindar la confidencialidad respecto a los datos que se brinde. Con la finalidad de poder contribuir de manera positiva al desarrollo organizacional de su empresa.

### III. Resultados

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad de para una muestra de la variable satisfacción laboral y síndrome de burnout*

	Satisfacción laboral	Síndrome de Burnout
Kolmogorov - Smirnov <sup>a</sup>	,171	,280
Sig.	,000	,000

En la tabla 3 se puede apreciar el análisis de la normalidad de la muestra en la variable de satisfacción laboral, donde el índice estadístico nos indica un valor de 0,171 y el valor de significancia  $p=0,000$ , por lo tanto se infiere que la variable no se ajusta a la distribución normal. Así mismo, sobre la variable de síndrome de burnout, el índice estadístico nos indica un valor de 0,280 y el valor de significancia  $p=0,000$ , como este valor también es menor a 0,05 se infiere que la variable no se ajusta a la distribución normal. Lo que quiere decir, que ambas variables presentan una distribución asimétrica, por tanto, se empleará estadísticos no paramétricos, en este caso la Rho de Spearman para determinar la correlación entre variables.

**Tabla 4**

*Relación entre las variables satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos*

		Síndrome de Burnout
Satisfacción laboral	R - S	,238**
	P	.007

En la tabla 4, se deduce que la correlación entre la variable satisfacción laboral y síndrome de burnout presenta una correlación Rho de Spearman de 0,238 con un valor de significación de 0,007. Por lo tanto, siendo el valor de significancia  $< 0,05$  y la correlación de Rho Spearman se demuestra que existe correlación entre ambas variables siendo directa y significativa, con lo cual se acepta la validez de la hipótesis general.

**Tabla 5**

*Nivel satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos*

		F	%
Satisfacción laboral	Nivel bajo	24	18.5 %
	Nivel medio	48	36.9 %
	Nivel alto	58	44.6 %
	Total	130	100 %

En la tabla 5, se observa los niveles de satisfacción laboral presentándose que el nivel alto de satisfacción laboral es quien mayor predomina en la muestra con 58 participantes y alcanzando el 44.6 %, por otro lado el de menor proporción es el nivel bajo con 24 participantes y logrando el 18.5%.

**Tabla 6**

*Nivel de Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos*

		F	%
Síndrome burnout	Nivel bajo	67	51.5 %
	Nivel medio	37	28.5 %
	Nivel alto	26	20 %
	Total	130	100 %

En la tabla 6, se observa los niveles de síndrome burnout encontrando que el nivel bajo de síndrome burnout es quien presenta mayor proporción en la muestra con 67 participantes y alcanzando el 51.5 %, mientras el de menor porcentaje es el nivel alto con 26 participantes y logrando el 20%.

**Tabla 7**

*Relación entre satisfacción laboral y las dimensiones de síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos*

		Agotamiento personal	Despersonalización	Realización personal
Satisfacción	R - S	,267**	,176*	,236**
laboral	P	.002	.045	.007

En la tabla 7, se interpreta que la correlación entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones agotamiento personal, despersonalización y realización personal de síndrome de burnout presentan una correlación Rho de Spearman de 0.267, 0.176 y 0.236 con un valor de significación de 0.002, 0.045 y 0.007 respectivamente. Por lo tanto, siendo el valor de significancia < 0.05 y la correlación de Rho Spearman se demuestra que existe correlación entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones de síndrome de burnout siendo directa y significativa, con lo cual se acepta la validez de la hipótesis alterna.

**Tabla 8**

*Relación entre síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos*

		Organización	Realización	Beneficio	Condición
Síndrome de burnout	R - S	,189*	.149	,259**	.152
	P	.031	.090	.003	.084

En la tabla 8, se interpreta que la correlación entre la variable síndrome de burnout y las dimensiones organización, realización, beneficio y condición de satisfacción laboral presentan una correlación Rho de Spearman de 0.189, 0.149, 0.259 y 0.152 con un valor de significación de 0.031, 0.090, 0.003 y 0.084 respectivamente. Por lo tanto, siendo el valor de significancia  $< 0.05$  y la correlación de Rho Spearman se demuestra que existe correlación entre la variable síndrome de burnout y las dimensiones de organización y beneficio de satisfacción laboral siendo directa y significativa, con lo cual se acepta la validez de la hipótesis alterna. Por otro lado, con respecto a la relación entre síndrome de burnout y las dimensiones de realización y condición de satisfacción laboral no existe correlación, rechazando la hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula.



**Tabla 9**

*Comparar satisfacción laboral según su sexo en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos*

Rangos				
	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Satisfacción laboral	Mujer	54	65,35	3529,00
	Hombre	76	65,61	4986,00
	Total	130		

U Mann Whitney = 2044;  $p=0,967$

En la tabla 9, se presentan los valores de la U de Mann Whitney (2044) y el nivel de significancia de la prueba ( $p=0,967$ ), el cual nos indica que las medianas evaluadas no muestran diferencias. Por lo tanto, el nivel de satisfacción laboral es igual para hombres y mujeres.

**Tabla 10**

*Comparar satisfacción laboral según el grupo etario en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos*

	Grupo etario	N	Rango promedio
Satisfacción laboral	25 - 30	80	72,06
	31 - 35	41	56,48
	36 - 40	9	48,28
	Total	130	

$$X^2 = 7,795; \text{gl} = 2; p = 0,020$$

En la tabla 11, se aprecia los resultados de la prueba Kruskal – Wallis, en este caso la probabilidad asociada al estadístico H es de 0,020 el valor es inferior al 0,05 establecido como límite. Se puede asumir diferencias estadísticamente significativas para satisfacción laboral entre los grupos comparados. Por lo tanto, el grupo etario de 25 – 30 años a diferencia de los otros grupos, presenta mayor satisfacción laboral.

**Tabla 11**

*Comparar satisfacción laboral según el tiempo de servicio en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos*

	Tiempo de servicio	N	Rango promedio
Satisfacción laboral	1 – 3 años	45	65,23
	4 – 7 años	60	63,70
	8 – 11 años	25	70,30
	Total	130	
$X^2 = ,639$ ; gl = 2; p = 0,727			

En la tabla 11, se aprecia los resultados de la prueba Kruskal – Wallis, en este caso la probabilidad asociada al estadístico H es de 0,727 el valor no es inferior al 0,05 establecido como límite. Por lo tanto, no se puede asumir diferencias estadísticamente significativas para satisfacción laboral entre el tiempo de servicio de los docentes.

**Tabla 12**

*Comparar síndrome de burnout según su sexo en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos*

Rangos				
	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Síndrome de burnout	Mujer	54	68,34	3690,50
	Hombre	76	63,48	4824,50
	Total	130		

U Mann Whitney = 1898,500;  $p=0,427$

En la tabla 12, se presentan los valores de la U de Mann Whitney (1898,500) y el nivel de significancia de la prueba ( $p=0,427$ ), el cual nos indica que las medianas evaluadas no muestran diferencias. Por lo tanto, el nivel de Síndrome de burnout es igual para hombres y mujeres.

**Tabla 13**

*Comparar síndrome de burnout según el grupo etario en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos*

	Grupo etario	N	Rango promedio
Síndrome de burnout	25 - 30	80	60,57
	31 - 35	41	76,70
	36 - 40	9	58,33
	Total	130	

$$X^2 = 6,390; \text{gl} = 2; p = 0,041$$

En la tabla 13, se aprecia los resultados de la prueba Kruskal – Wallis, en este caso la probabilidad asociada al estadístico H es de 0,041 el valor es inferior al 0,05 establecido como límite. Se puede asumir diferencias estadísticamente significativas para Síndrome de burnout entre los grupos comparados. Por lo tanto, el grupo etario de 31 – 35 años a diferencia de los otros grupos, presenta mayor nivel de síndrome de burnout.

**Tabla 14**

*Comparar satisfacción laboral según el tiempo de servicio en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos*

	Tiempo de servicio	N	Rango promedio
Síndrome de burnout	1 – 3 años	45	66,18
	4 – 7 años	60	61,78
	8 – 11 años	25	73,20
	Total	130	
$X^2 = 1,975$ ; gl = 2; p = 0,373			

En la tabla 14, se aprecia los resultados de la prueba Kruskal – Wallis, en este caso la probabilidad asociada al estadístico H es de 0,373 el valor no es inferior al 0,05 establecido como límite. Por lo tanto, no se puede asumir diferencias estadísticamente significativas para Síndrome de burnout entre el tiempo de servicio de los docentes.

#### **IV. Discusión**

A continuación se discuten los principales resultados hallados en esta investigación cuyo propósito fue relacionar la satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos, se ha organizado la discusión de acuerdo a los resultados obtenidos de manera que primero se presenta la correlación entre las variables de estudio, luego la descripción de cada variable, después se discute la relación entre una variable y las dimensiones de la otra, por último la relación de cada variable según sexo, grupo etario y tiempo de servicio.

La finalidad de la investigación fue encontrar la relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout, presentando relación directa significativa, discrepando con el resultado de Unamuno (2015), quien no encontró relación significativa entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de educación primaria, posiblemente no se encontró relación por la ubicación geográfica, puesto que el estudio fue realizado en Lima a diferencia de la otra que fue realizado en el exterior; además los profesores son de nivel primaria y secundaria a diferencia del otro estudio que solo fueron de primaria. Esto hace apreciar que los resultados de la investigación no se pueden generalizar, por lo cual para próximas investigaciones sobre el tema se podría considerar mayor la cantidad de la muestra para mejores resultados. Sin embargo puede ser usado para la localidad de estudio para posteriores estudios.

Encontrando que los profesores presentan nivel alto de satisfacción laboral alcanzando el 44.6%, lo cual significaría que en un mayor porcentaje muestran disposición para trabajar con una actitud positiva, de estar a gusto en la actividad laboral. Este resultado coincide con el resultado de Menghi y Oros (2014), quien halló que los docentes de nivel primario obtuvieron un nivel alto. Esto puede deberse a que la población de estudio que fue realizado coincide con de los antecedentes, además el ambiente en donde se desarrolló son similares.

Por otro lado, se obtuvo que el nivel bajo de síndrome de burnout obteniendo el 51.5%, lo cual significaría que en un mayor porcentaje presentan los profesores una respuesta de estar tensionados emocionalmente debido a cumplir con el objetivo trazado y la competencia frente a otros individuos.

Este resultado coincide con el resultado de Menghi y Oros (2014), quien halló que los docentes de nivel primario obtuvieron un nivel bajo. Esto puede deberse a que la población de estudio que fue realizado coincide con de los antecedentes, además el ambiente en donde se desarrolló son similares.

Con respecto a la correlación entre satisfacción laboral y las dimensiones de síndrome de burnout, existe relación significativa entre satisfacción laboral y las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal de síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos; coincidiendo con Unamuno (2015), esto puede deberse a que la variable influye en las dimensiones de síndrome de burnout quiere decir, la satisfacción laboral depende de estar poco agotado emocionalmente, mostrar respuestas con poca tolerancia y evitar el trabajo que le hace sentir mal. Robbins (2004) señala que la satisfacción laboral es la actitud general del individuo hacia su trabajo, debe ser interpretada como un producto del proceso de interacción entre la persona y su situación de trabajo, según Maslach y Jackson (1981), hace referencia hacia el desagrado de la actividad que ejecuta por lo cual la satisfacción laboral se puede ver influenciado por factores como el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, reflejándose en el comportamiento durante el trabajo una u otra manera y producción.

Así mismo, la correlación entre síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral, existe relación significativa entre síndrome de burnout y las dimensiones de organización y beneficio de síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos; esto puede deberse a que la variable influye en algunas dimensiones de satisfacción laboral quiere decir, el síndrome de burnout depende en cierta forma con las condiciones del trabajo



y la remuneración laboral, Maslach y Jackson (1981), señalan que el síndrome de burnout es un proceso el cual consiste en presentar síntomas de estar mar emocionalmente, luego de tener un comportamiento de poca tolerancia ante la recarga de trabajo y por ultimo conlleva a rechazar a este. Sin embargo Robbins (2004) señala que “la satisfacción en el trabajo es una respuesta afectiva o emocional a diversos aspectos del trabajo que se desempeña, no es un concepto unitario, pues una persona puede estar relativamente satisfecha con un aspecto de su trabajo e insatisfecha con uno o más aspectos adicionales “.

Por otro lado, se encontró relación entre satisfacción laboral y el grupo etario; sin embargo las variables sexo y tiempo de servicio no presentan relación. Con respecto a las diferencias entre hombres y mujeres Aldrete (2012) en su investigación encontró que no diferencias significativas en cómo perciben la satisfacción laboral. Así mismo, Rojas, et al. (2008) en el planteamiento de su investigación no encontraron diferencias en los puntajes de satisfacción laboral según el sexo y edad de los encuestados.

Finalmente, se concluye que, no existe relación entre síndrome de burnout y las variables sociodemográficas sexo, grupo etario y tiempo de servicio. El resultado de la variable sociodemográfica sexo es respaldado por la investigación propuesta por Unamuno (2015), quien demostró que no existen diferencias significativas entre el burnout y la variable sociodemográfica sexo

## **V. CONCLUSIONES**

### **Primera**

Se concluye de manera general, la presencia de la relación entre las variables satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos.

### **Segunda**

El nivel de satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos es alto.

### **Tercera**

El nivel de síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos es bajo.

### **Cuarta**

Existe relación entre satisfacción laboral y las dimensiones de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos.

### **Quinta**

Así mismo, existe relación entre síndrome de burnout y algunas dimensiones de satisfacción laboral; sin embargo, las dimensiones de realización y condición no presenta una dependencia.

### **Sexta**

Por otro lado, satisfacción laboral con la variable sociodemográfica (sexo ) no se presentó ninguna diferencia estadísticamente significativa, por lo que se puede percibir que la satisfacción laboral en los colaboradores hombres como mujeres no se muestra, así mismo, para la variable tiempo de servicio tampoco se demostró diferencias significativas. Sin embargo, en la variable grupo etario si se evidencia una diferencia significativa en como el colaborador percibe la satisfacción laboral en la empresa

**Séptima**

Se concluye que el síndrome de burnout con la variable sociodemográfica sexo no presentó ninguna diferencia estadísticamente significativa, de igual forma, la variable tiempo de servicio. A diferencia, de la variable grupo etario que si mostro diferencias estadísticamente significativas.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda investigar con una de las variables estudiadas en la misma población y los estilos de personalidad para considerar los resultados con la población estudiada.
2. Realizar la misma investigación en diferentes poblaciones de diversos ámbitos laborales (escuelas, academias, institutos, entre otras, lo cual permitirá conocer más la realidad de éstos; afianzando del mismo modo a las teorías de las variables de estudio.
3. Con los resultados obtenidos realizar talleres o sesiones que permitan disminuir el estrés laboral, para mejorar los niveles de satisfacción laboral en los docentes.
4. Realizar la misma investigación en un tiempo prolongado y comparar los resultados obtenidos.

## VII. REFERENCIAS

- Aldrete, M., Aranda, C., Valencia, S. & Salazar, J. (2011) Síndrome de Burnout en maestros de educación básica de Guadalajara. *Revista de Educación y Desarrollo*, 17, 15 – 22.
- Arnedo, B. y Castillo, M. (2009). *Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación*. Cumaná: Universidad de Orient:(IPSPUDO).
- Bobbio, L. y Ramos, W. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en el personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. *Revista Peruana de Epidemiología*, 14, 133-137.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, El capital Humano de las organizaciones*. Colombia: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (9.ª Ed.) México, DF: McGraw-Hill.
- Chicama, T. (2012). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de educación básica regular* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima Norte.
- Cherniss, C. (1980) *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger.
- Cumpa, F. y Chávez, V. (2015). *Síndrome de burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Juan Mejía Baca, Chiclayo - Perú.

- Durán, M. Extremera, N. & Rey, L. (2001). Burnout en profesiones de la enseñanza: un estudio en educación primaria, secundaria y superior. *Revista de Psicología de Trabajo y de las Organizaciones*, 17(1), 45 – 62.
- Fidalgo, M. (2006). Síndrome de estar quemado por el trabajo o “Burnout”: definición y proceso de generación. Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España. Recuperado de [http://www.mtas.es/insht\(ntp/ntp\\_704.htm](http://www.mtas.es/insht(ntp/ntp_704.htm).
- Fernández, M. (2008). Burnout, Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruanos. *Dialnet*, 30, 120-125.
- Fernández, M. (2002). Tesis para optar el grado académico de Doctor en Psicología en la UNMSM titulado “Fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, desgaste Psíquico (Burnout), satisfacción laboral y desempeño docente”. Lima – Perú.
- Freudenberger M. Staff Burn-out. *Journal of Social Issues*. En: Illera D. *Síndrome de Burnout, aproximaciones teóricas. Resultado de algunos estudios en Popayán*. Revista Facultad Ciencias de la Salud. Universidad del Cauca 2006: 8(3).
- Gil, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo; una enfermedad laboral de la sociedad de bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Gil, P. y Peiró, J. (2009). Desgaste psíquico en el trabajo el síndrome de quemarse. Madrid, España: Síntesis.
- Harrison, W. D. (1983). A social competence model of burnout. En B. A. Farber (ed.), *Stress and burnout in the human services professions* (1985, 20 ed., pp. 29-39). New York: Pergamon Press.

- Hermosa, A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 15, 81 – 89.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.ta. Ed.) México, DF: McGraw-Hill.
- Korinfeld Silvia (2001): Capítulo IV "El servicio de atención comercial-112" en: Neffa, Julio (Coord.): *Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores*. Edit. Trabajo y Sociedad; CEIL-PIETTE-CONICET; FOEESITRA.
- Llaja, V., Sarriá, J. & García, P. (2007). *Inventario "Burnout" de Maslach & Jackson – muestra peruana*. Lima: Centro Interdisciplinaria en Neuropsicología.
- Loke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En J.M. Peiró y F. Prieto (1996). *Tratado de Psicología del trabajo. La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis Psicología.
- Márquez, D., Escobedo, M., Maynez, A., Hernández, A., Estebané, V. & Martínez, G. (2015). Análisis de la satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de una institución de educación superior en ciudad Juárez. *Culcyt*, 55(1), 136 – 145.
- Maslach C, Jackson S. (1986) *Maslach Burnout Inventory*. Manual Research Edition. Palo Alto: Universidad de California: Consulting Psychologist Press.
- Menghi, M. y Oros, L. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, 10(20), 47 – 59.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2008). "Informe sobre las condiciones de trabajo, seguridad y salud de los asalariados privados

de Lima Metropolitana - 2007", Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

Organización Mundial de la Salud. (2014). *Protección de la salud de los trabajadores* (389). Recuperado de: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>

Palacios, M. y Paiba, M. (1997). Consideraciones para una política de desarrollo magisterial. Lima: Foro Educativo

Palma, S. (2005). *Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. Teoría e Investigación en Psicología. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. (IX) 1, 27-34.*

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Pérez, N. & Oteo, L. (2006). *Función directiva y recursos humanos en sanidad*. (1.ª ed.). Málaga España M México: Ediciones Díaz de Santos.

Regalado, S. (2016). *Presión laboral y satisfacción laboral en docentes de una universidad privada de Trujillo* (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.

Ríos, M.I. y Godoy, C. (2008). *Relación entre satisfacción laboral y salud general percibida en profesionales de enfermería de urgencias. Revista Científica de la Sociedad Española de Enfermería de Urgencias y Emergencias, 0, p.6. Recuperado el 15-01-2012. Recuperado de: [www.enfermeriadeurgencias.com/ciber/julio/pagina6.html](http://www.enfermeriadeurgencias.com/ciber/julio/pagina6.html)*

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Ediciones Pearson.



- Rodríguez, A., Dei, H.D. (2002) *Psicosociología de las organizaciones*. Buenos Aires: Docencia.
- Rojas, M., Zapata, J. & Grisales, H. (2008). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución d educación superior, Medellín, 2008. *Revista de la faculta Nacional de Salud Pública*, 27(2),198 – 2010.
- Salluca, L. (2012). *Relación entre los niveles de satisfacción laboral y desempeño docentes en instituciones educativas de Cercado Callao* (tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Serrano, E. (2007). El burnout o síndrome del quemado. Recuperado el 02 de setiembre de 2016 de <http://administracionpublica.com/el-burnout-o-sindrome-del-quemado>
- Seisdedos, N. (1997). Manual MBI inventario Burnout de Maslach (Maslach, C. & Jackson, S.). Adaptación española. Madrid: TEA Ediciones. En Ponce, C. (2002). Burnout y estrategias de afrontamiento en profesores de educación básica. *Psykhé*, 11(2), 71-88.
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño en la satisfacción y el desgaste del profesorado* (tesis doctoral). Universidad de Valencia, España.
- Unamuno, M (2015) Relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en docentes de Educación Primaria. (Tesis de pregrado). Universidad Argentina de la Empresa, Buenos Aires - Argentina. Recuperado de <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/3921/Unamuno.pdf?sequence=1>

## **ANEXOS**

## **Anexo 1**

### **CUESTIONARIO (ESCALA DE SL / DOCENTES) Robbins, 2004 Modificado por Salluca, 2012**

Edad:  
Tiempo de permanencia:

Sexo:  
Fecha:

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

TA Totalmente de acuerdo.  
A De acuerdo.  
I Indeciso.  
D En desacuerdo.  
TD Totalmente en desacuerdo.

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
18. Me complace los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

**Anexo 2**  
**Inventario MBI**  
**Adaptado por Fernández 2002, Cumpa y Chávez, 2012**

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que sienta las situaciones presentadas en los siguientes enunciados:

- 0 = Nunca  
1 = Pocas veces al año o menos  
2 = Una vez al mes o menos  
3 = Unas pocas veces al mes o menos  
4 = Una vez a la semana  
5 = Pocas veces a la semana  
6 = Todos los días

<b>PREGUNTAS</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2. Al final de la jornada me siento agotado							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia							
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8. Me siento agotado por el trabajo.							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me encuentro con mucha vitalidad.							

13. Me siento frustrado por mi trabajo.							
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.							
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.							
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.							
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							
20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.							
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

### Anexo N°3

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El objetivo de este consentimiento informado es poder informar a los participantes acerca de presente investigación, así como de su participación en ella.

La presente investigación es conducido por Zaida Judith Bazán Albitres, de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, Lima - Norte. La meta de esta investigación es lograr determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y el síndrome burnout en docentes de instituciones educativas privadas de los olivos.

La participación en esta investigación es estrictamente voluntaria. La información que se obtenga será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

La aplicación de los instrumentos de investigación tomará aproximadamente de 20 - 30 minutos.

Teniendo entendido, estando de acuerdo a lo que se me ha explicado, así también si tengo alguna duda sobre esta investigación, puedo hacer preguntas durante mi participación. Igualmente, puedo retirarme en cualquier momento sin que eso me perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas me parecen incómodas, tengo el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

.....

Firma del (de la) participante

DNI:

.....

Firma del investigador

DNI:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 16 de Octubre de 2017

**CARTA N° 585-2017/EP/PSI. UCV LN**

Licenciada

**CONSTANZA BRICEÑO GOÑI**

Directora

CEP BADEN POWELL

Urb. El trebol etapa III – Mz J1 Lt 142 – Los Olivos

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar la autorización para la Srta. **BAZAN ALBITRES ZAIDA JUDITH**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE LOS OLIVOS"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Dra. Taniht L. Cubas Romero**  
Directora de Escuela  
Profesional de Psicología  
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CRM

UCV.EDU.PE





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 16 de Octubre de 2017

**CARTA N° 584-2017/EP/PSI. UCV LN**

Licenciado

**RICHARD FLORES ABANTO**

Director

DA VINCI

Av. Las Palmeras cuadra 53 – Los Olivos

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar la autorización para la Srta. **BAZAN ALBITRES ZAIDA JUDITH**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE LOS OLIVOS"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Dra. Taniht L. Cubas Romero**  
Directora de Escuela  
Profesional de Psicología  
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CRM

UCV.EDU.PE

#### Anexo N°4

### MATRIZ DE CONSISTENCIA: SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE LOS OLIVOS

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p><b>Problema general:</b> ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con el síndrome burnout en los docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos?</li> <li>- ¿Cuál es el nivel de síndrome de burnout</li> </ul>	<p><b>Objetivo general:</b> Relacionar la satisfacción laboral y el síndrome burnout de los docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- O1: Describir el nivel de satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos.</li> <li>- O2: Conocer el nivel de síndrome de burnout que presentan los</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general:</b> H1: Existe relación entre la satisfacción laboral y síndrome burnout de docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- H2: Existe relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos.</li> </ul>	<p><b>Variable 1:</b> <b>SATISFACCION LABORAL:</b> <u>Dimensiones</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización</li> <li>- Condición del trabajo</li> <li>- Realización personal</li> <li>- Beneficio.</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION:</b> El tipo de la presente investigación es descriptivo correlacional y a su vez transversal, ya que en la investigación los datos se recaudarán en un solo momento, no se van a manipular ni se someterán a prueba las variables de estudio.</p>

<p>de los docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos?</p> <p>- ¿Existe relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y las dimensiones del síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos?</p> <p>- ¿Existe relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos, según edad, sexo y tiempo de servicio?.</p>	<p>docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos.</p> <p>- O3: Evidenciar la relación que existe entre las dimensiones de satisfacción laboral y las dimensiones del síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos.</p> <p>- O4: Establecer que existe relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos según edad, sexo y tiempo de servicio.</p>	<p>- H3: Existe relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos.</p> <p>- H4: Existe satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos según sexo, grupo etario y tiempo de servicio.</p> <p>-</p> <p>- H5: Existe síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos según</p>	<p><b>Variable 2:</b></p> <p><b>SINDROME DE BURNOUT</b></p> <p><u><b>Dimensiones</b></u></p> <p>- Cansancio emocional.</p> <p>- Despersonalización</p> <p>- Realización Personal.</p>	<p><b>DISEÑO DE INVESTIGACION:</b></p> <p>Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” y de corte transversal porque se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo dado. “Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández et al., 2014).</p>
---	---	--	---	--

		sexo, grupo etario y tiempo de servicio.		<p><b>POBLACION:</b> La población está constituida por todos los docentes de las instituciones educativas privadas de Los Olivos.</p> <p><b>MUESTRA:</b> La muestra será no probabilística Intencionada, pues se da en base a la factibilidad del evaluador para acceder a la muestra.</p> <p><b>TECNICA</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO</b> Cuestionario de satisfacción laboral para docentes e Inventario de Maslach Burnout.</p>
--	--	--	--	---